



Veille juridique du 2 au 14 février 2024

1. L'exercice d'un mandat extérieur à l'entreprise : refus de paiement d'heures supplémentaires

Les conseillers prud'hommes doivent suivre une formation initiale puis une formation continue (C. trav. art. L.1442-1).

Ces absences sont rémunérées par l'employeur et sont assimilées à du temps de travail effectif (c. trav. art. L.1442-2).

Toutefois, tout comme elle l'a précédemment jugé pour la formation des représentants du personnel (cass. soc. 15 juin 2010, n°09-65180), la Cour de cassation considère que **ce temps de formation doit s'imputer sur le temps de travail habituel du salarié et que les temps de formation supérieurs à l'horaire habituel de travail du salarié ne sont pas assimilés par la loi à du temps de travail effectif.**

Un employeur ne peut donc être condamné à payer des heures supplémentaires au titre du temps excédentaire de formation d'un salarié détenteur d'un mandat extérieur.

Cass. soc. 31 janvier 2024, n°22-10176

2. Représentation du salarié devant les juridictions : justification du pouvoir spécial du défenseur syndical

Devant le conseil de prud'hommes, le salarié peut se défendre lui-même, se faire assister, ou représenter par un avocat, un défenseur syndical (c. trav. art. R. 1453-2).

A l'inverse, devant la cour d'appel, le salarié doit impérativement mandater un avocat ou un défenseur syndical (c. trav. art. R. 1461-1).

Si le représentant du salarié est un défenseur syndical, il doit justifier d'un pouvoir spécial (en la présence d'un écrit l'autorisant à agir au nom et pour le compte du salarié le mandant) **aussi bien devant le CPH que devant la Cour d'appel.**

Cass. civ. 2^e ch. 8 février 2024, n°21-23752

3. Désignation du RSS : l'avance par un collègue du montant des cotisations au syndicat

Un syndicat non représentatif dans une entreprise peut désigner un RSS si au moins deux adhérents à sa section syndicale sont à jour de leurs cotisations au jour de la désignation (Cass. soc. 22 novembre 2023, n°23-12596).

Par une décision du 31 janvier 2024, la Cour de cassation tranche un contentieux relatif à la régularité du paiement des cotisations.

Dans cette affaire l'intégralité des adhésions des adhérents à la section avait été réglée par le salarié désigné RSS (les adhérents lui ayant demandé d'avancer le paiement de leurs cotisations). Pour l'employeur, ces salariés n'ayant pas payé personnellement leur cotisation avant la désignation du RSS, la section syndicale n'était pas constituée.

Pour la Cour, rien n'interdisait à deux adhérents de demander à leur collègue d'avancer le paiement de leurs cotisations syndicales, à charge de le rembourser.

De fait, le syndicat justifiait donc bien de l'adhésion d'au moins deux salariés de la société à sa section syndicale ce qui lui donnait le droit de désigner un RSS.

Cass. soc. 31 janvier 2024, n°23-13982

4. Conseil constitutionnel : Acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie

Notre Code du travail actuel dispose qu'un salarié en arrêt de travail pour maladie d'origine professionnelle acquiert des droits à congés payés pendant la première année de son arrêt de travail.

A l'inverse, un salarié en arrêt de travail pour maladie d'origine non-professionnelle n'acquiert pas de congés payés.

Plusieurs décisions de la Cour de cassation le 13 septembre 2023 ont soulevé que ces dispositions législatives n'étaient pas conformes au droit européen.

Ainsi, le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur la conformité de ces dispositions légales le 8 février 2024.

Le Conseil constitutionnel indique que « *les règles d'acquisition des congés payés pendant la maladie ne portent pas atteinte au droit au repos garanti par la constitution* » et que *cette différence de traitement selon la nature de l'arrêt de travail, « ne porte pas atteinte au principe d'égalité garanti par la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et la Constitution de 1958 »*.

C. constit., décision 2023-1079 QPC du 8 février 2024, JO du 9

5. Rémunération du salarié en l'absence de visite médicale de reprise

Lorsqu'une visite médicale de reprise est obligatoire à la suite d'un arrêt maladie du salarié, cet examen met fin à la suspension de son contrat de travail.

Si la visite médicale n'a pas eu lieu et que l'arrêt de travail du salarié arrive à son terme, le salarié n'a pas l'obligation de venir travailler.

Par principe, le salarié ne revenant pas travailler ne perçoit pas sa rémunération, sauf si le salarié a repris le travail.

Toutefois, par exception, **la Cour de cassation rappelle que si le salarié s'est tenu à la disposition de son employeur pour passer la visite de reprise et que celui-ci ne l'a pas organisé, le salarié aura le droit à sa rémunération.**

Le salarié doit ainsi solliciter auprès de son employeur l'organisation de cette visite.

Cass. soc. 24 janvier 2024, n° 22-18437 D

6. Datation des faits reprochés dans la lettre de licenciement

Pour rappel, « *aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.* » (C. trav., art. L. 1332-4) Il est donc en pratique conseillé de dater les faits reprochés dans la lettre de licenciement pour établir que les faits ne sont pas prescrits.

La lettre de licenciement **doit invoquer** des **motifs précis et matériellement vérifiables**.

Toutefois, la Cour de cassation considère que malgré l'obligation de précision des motifs, « *l'absence de datation des faits reprochés n'importe pas, dès lors que l'employeur peut l'établir devant les juges* ».

Ainsi, l'absence de dates pour les faits reprochés au salarié dans la lettre de licenciement n'est pas automatiquement jugé comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 31 janvier 2024, n°22-18792 D

Arrêtés d'extension : des dispositions qui s'imposent à votre entreprise

Les arrêtés d'extension rendent obligatoirement applicables les accords et avenants à une convention collective à toutes les entreprises se situant dans son champ d'application. Peu important que l'employeur soit adhérent ou non à un syndicat patronal signataire.

Les accords étendus s'appliquent, en principe, au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal officiel ; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Mareyeurs – expéditeurs	Accord du 17 juin 2022 travail intermittent Accord du 4 juillet 2023 reconversion et promotion par alternance	Arr. 2. fev. 2024 : JO, 10 fev. 2024
Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Accord du 5 juillet 2023 certificats de qualification professionnelle	Arr. 2. fev. 2024 : JO, 10 fev. 2024
Fleuristes, vente et services des animaux familiers	Avenant du 3 novembre 2022 mise à jour de la CCN	Arr. 2. fev. 2024 : JO, 10 fev. 2024
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	Avenant n°85 du 9 juin 2022 contrat à durée déterminée et travail temporaire	Arr. 2. fev. 2024 : JO, 10 fev. 2024
Entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes	Accord du 14 septembre 2024 mise en place d'un 13 ^e mois	Arr. 2. fev. 2024 : JO, 10 fev. 2024
Poissonnerie	Avenant du 26 septembre 2023 à l'accord du 3 février 2021 CPPNI et CPNEFP	Arr. 2. fev. 2024 : JO, 10 fev. 2024

Retrouvez les accords et les arrêtés d'extension sur Légifrance ou sur le site de la FGTA-FO (<https://www.fgtafo.fr/>)